

IL PROFILO DI COMPETENZA DELL'INFERMIERE AL CENTRO ACCOGLIENZA SERVIZI (CAS)

Civiero Maria Teresa

Cpse Oncologia ASLTO5

Volpone Chiara

Cpsi Cas ASLVCO



NEL 2017 LAVORI SVOLTI DAL GRUPPO DELL'INFERMIERE DI RETE

- ❑ **Progettare modalità di confronto rispetto a soluzioni di problemi condivisi, a partire da criteri organizzativi ed assistenziali dei diversi setting di cura**
- ❑ **Gruppo “revisione” scheda valutazione per scelta accesso venoso**
- ❑ **Gruppo di redazione per articoli da pubblicare sul sito e gestione della pagina Facebook**
- ❑ **Organizzazione III Convegno Infermieristico della RO**
- ❑ **Definire il profilo di competenze dell'Infermiere CAS e GIC**



PERCHE' ABBIAMO DECISO DI LAVORARE SUL PROFILO DI COMPETENZA ?

- ❖ **continuo mutamento della professione infermieristica**
- ❖ **tracciare dei confini del ruolo infermieristico all'interno dei gruppi multidisciplinari**
- ❖ **contenere "confusioni" in particolare sul versante della responsabilità e dell'autonomia dell'agire specifico dell'infermiere**
- ❖ **garantire un'elevata qualità dei servizi**
- ❖ **la partita delle competenze ci ha reso protagonisti senza intermediazioni**
- ❖ **aumentare il riconoscimento a livello sociale come professionista sanitario**



#75104261



PERCHE' IL PROFILO DI COMPETENZA DELL'INFERMIERE CAS?



- **Per rinforzare l'identità professionale**
- **Per definire le attività**
- **Per precisare le responsabilità e dichiarare un impegno**
- **Orienta la formazione continua e lo sviluppo del personale**
- **Per orientare l'analisi del bisogno formativo individuale e collettivo (bilancio delle competenze)**



PERCHE'IL PROFILO DI COMPETENZA DELL'INFERMIERE CAS ?

- Per orientare il processo di inserimento del neoinserto/neo-assunto**
- Per rendere più chiari gli ambiti di integrazione con altri professionisti**
- Per individuare gli ambiti di possibile sviluppo delle competenze**
- Per individuare i criteri di valutazione dei professionisti**



DEFINIZIONE DEL PROFILO DI COMPETENZA

E' un atto manageriale che racchiude le attività osservabili, valutabili e condivise, in un dato contesto assistenziale, relative alle componenti:

- gestuali**
- comunicative**
- intellettuali**

Coerente con la norma:

- Profilo professionale,**
- Codice deontologico,**
- Ordinamento didattico**

(Marmo)



NORMATIVA

▶ **Decreto Ministeriale 14 settembre 1994, n: 739 “Regolamento concernente l’individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell’infermiere**

▶ **Legge 26 febbraio 1999, n. 42 “Disposizioni in materia di professioni sanitarie”**

▶ **Legge 10 agosto 2000, n: 251 “ Disciplina delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione ostetrica”**

▶ **Codice deontologico dell’infermiere 17 gennaio 2009**



COS'E' UN PROFILO DI COMPETENZA?

- è uno strumento di lavoro che consente la realizzazione delle attività indicate, nell'ottica di un vero e proprio **dossier del professionista** che agisce le proprie competenze in un dato contesto organizzativo.
- è uno strumento che consente una maggiore **omogeneità** dell'azioni all'interno dei gruppi di lavoro
- è un percorso di definizione delle competenze che garantisca la **massima fruibilità** dei professionisti e la **massima condivisione** degli stessi



COS'E' UN PROFILO DI COMPETENZA?

MA NON SOLO.....

Il profilo di COMPETENZA rappresenta la dichiarazione dello **standard degli infermieri a cui è riferito. E' un' **opzioni dell'organizzazione** in merito al livello di qualità professionale che essa intende sostenere e perseguire.**



ETIMOLOGIA DELLA PAROLA “COMPETENZA”

COMPETENZA

“cum” e “petere” ovvero **“chiedere, dirigersi a”**
andare insieme, convergere in un medesimo punto, mirare
ad un obiettivo comune.

Ma anche..... finire insieme, incontrarsi, corrispondere,
coincidere e gareggiare.

COMPETENTE

“competens-entis”

responsabile, autorizzato e qualificato ad operare in un
certo ambito disciplinare o
professionale, abilitato ad agire servendosi di prestazioni
tecnicamente valide ed
eticamente corrette e coerenti con i valori di un gruppo
sociale



LA COMPETENZA

La competenza intesa in termini di conoscenze, capacità/abilità e comportamenti è il **valore aggiunto del professionista**, che viene messa in atto in un determinato contesto per raggiungere un determinato scopo. Risiede nella mobilitazione dei saperi che si sono saputi selezionare, integrare e combinare in un contesto e per un obiettivo specifico e non nelle risorse da mobilitare.

(estratto da Massai et al., 2007)

Possedere le conoscenze (*Knowledge*)

Acquisire le abilità (*Skill*)

Assumere l'attitudine (*Attitude*)



SAPER EVOLVERE



SAPERE

SAPER
FARE

SAPER
ESSERE

LA COMPETENZA PER NOI...

La competenza professionale è l'uso abituale e ragionevole della comunicazione, conoscenza, abilità tecniche, ragionamento clinico, emozioni, valori e riflessione nella pratica quotidiana per il beneficio dell'individuo e della comunità servita.

.....**“competente”** è chi è capace di progettare e realizzare corrispondenze tra intenzioni e risultati dell'azione, e di scoprire e correggere gli errori o mancate corrispondenze.

.....**competenza** è la capacità di cogliere le condizioni che consentono, di fronte a particolari problemi, di rivedere i propri modi di pensare e di rappresentarsi i percorsi d'azione.....



L'AREA MOTIVAZIONALE

L'AREA DELL'APPRENDIMENTO



L'AREA DELLE RISORSE PSICOSOCIALI

L'AREA DEL RISULTATO

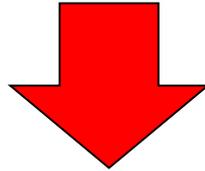
CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO DEL PROFILO DI COMPETENZA

- **FLESSIBILITA'**
- **CARATTERE PIU' ESECUTIVO**
- **SPAZI DI DISCREZIONALITA'**
- **SUDDIVISO IN AREE TRASVERSALI E IN AREE DISTINTIVE**
- **UNO STRUMENTO DESCRITTIVO E NON PRESCRITTIVO**

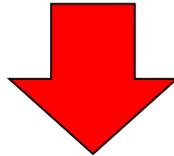


COME ABBIAMO PROCEDUTO?

**Creazione del gruppo di lavoro
(14 infermiere provenienti da aziende diverse)**



Scelta del coordinatore del gruppo



5 incontri e scambio di email



DA DOVE SIAMO PARTITI?

- **individuazione delle competenze attraverso la rilevazione delle attività (**job description**).**
- **Analisi della letteratura e dei profili di competenza utilizzati in Piemonte**



Quale modello è più applicabile a quest'analisi?

In Italia non c'è un modello univoco di analisi delle competenze ed ogni azienda crea un proprio modello.

E' stato adottato un metodo che consenta il confronto con altre realtà a livello nazionale ed europeo

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



COME SI SUDDIVISE IL PROFILO DI COMPETENZA

COMPETENZE DI BASE sono le capacità che tutti i professionisti devono possedere all'ingresso nel mondo del lavoro.

COMPETENZE TRASVERSALI sono le capacità comunicative e relazionali che ogni professionista dovrebbe possedere in qualunque settore professionale.

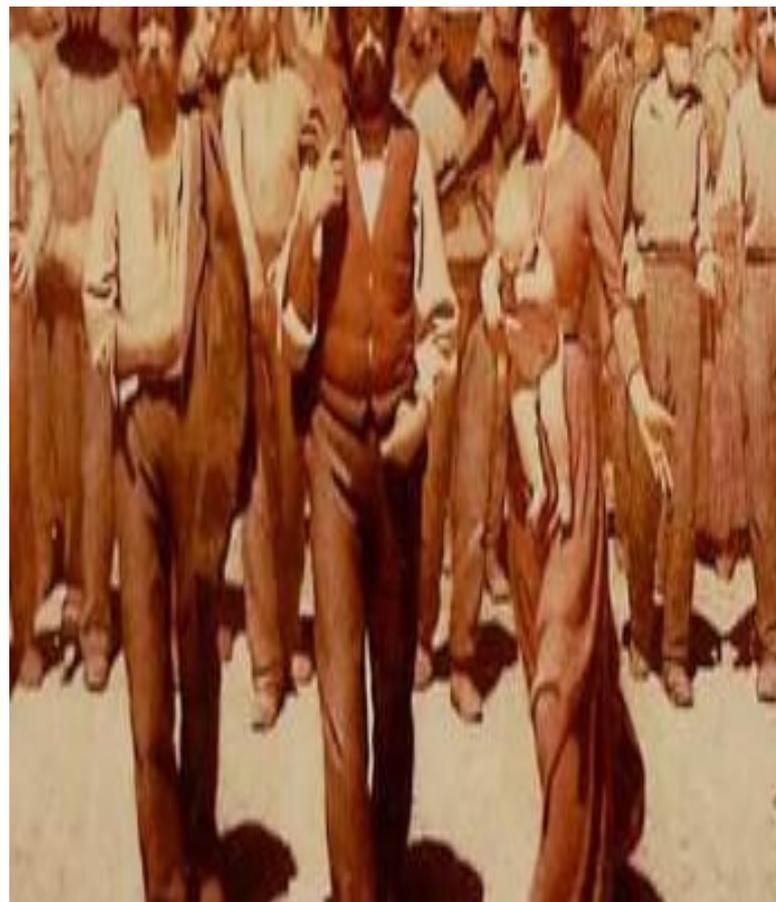
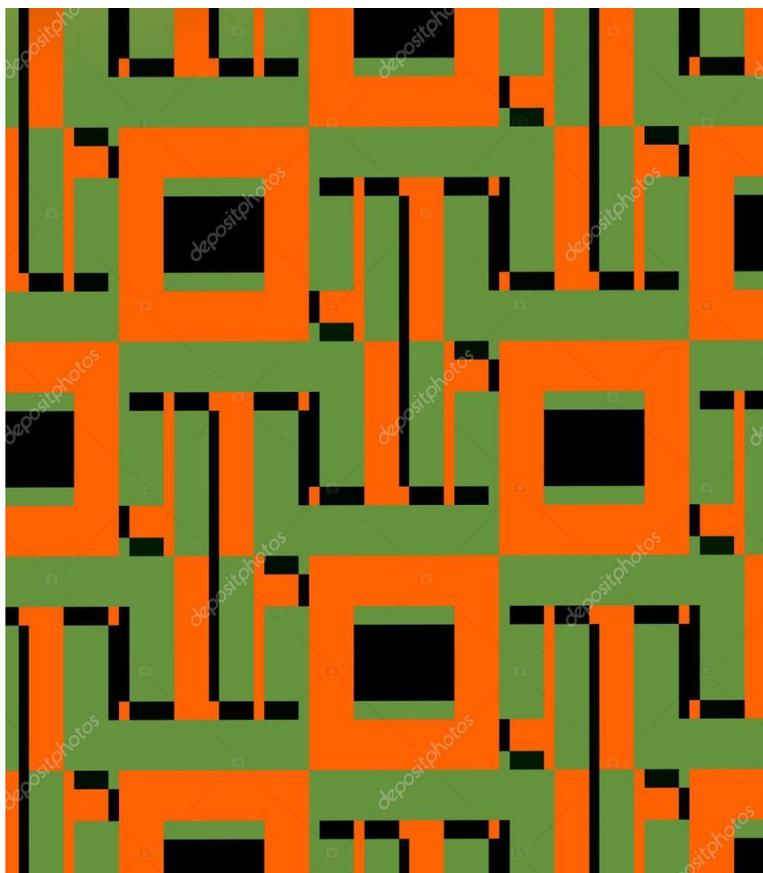
COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI sono le capacità distintive della figura professionale.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI TRASVERSALI AL SETTORE SANITARIO identificano le funzioni che descrivono le competenze comuni ad ogni professionista dell'ambito sanitario e comprendono la gestione, la formazione, la ricerca e la consulenza.



PER CONCLUDERE...

Dalla teoria



Al concreto

